

当機構では日本労働研究機構の時代から、職業研究を基礎に、高校などの就職指導の現場や全国のハローワークで手軽に活用していただくための職業ガイダンスシステム、適性診断などのツールを開発してきた。担当研究員が最近の成果を紹介する。

# OHBY

## キャリア支援のための情報ツール

現在、全国の学生ハローワークや高校などで職業ガイダンスシステムOHBYの人气が高まり、この種のキャリアツールとしてはちょっとしたヒット作となっている。なぜ今OHBYが生まれ、歓迎されているのか？

### 自立できない若者

現在、高校生・大学生の就職難や無学・フリーターの増大がニュースを賑わせているが、その陰で深刻な問題が進行している。学校を巣立つ若者の多くが「未来への希望を失いシラけ」「自分の職業キャリアに無知」で、基礎学力も対人能力も乏しく、社会的自立に背を向けるという今まで例のない状況がそれである。一方、若者を取り巻く環境は厳しさを増している。産業構造の変化や途上国の追い上げ等を背景に、日本の雇用システムが溶解し雇用の不安定化が進む中で、勤労者個々人はより一層自立・自覚した働き方を求められている。自分の職業キャリアを自主的に選び取り伸ばしていかなくは産業社会において生き残っていくのは困難なのだ。

### キャリア意識の啓発がカギ

この若者問題の底流には職業発達の遅れがある。小中学から未来のキャリアについて学び考える欧米諸国、幼時から生活に追われ自立を強いられる途上国、いずれにも劣るのが日本である。最近、職業発達促進のカギとして学校での進路指導の充実が叫ばれており、生徒達に産業社会とそこで活躍する仕事の場を紹介し、進路情報として職業メニューを提供することが求められている。しかし信頼できバランスの取れた職業情報を提供することは、職業関連研究の後進国日本では困難であった。

### 支援ツールの開発

ここにOHBY（高校生用職業ハンドブックPC版）の開発が切実に求められるニーズがあった。JILでは、60年代から米国に範をとり、職業ハンドブックを開発しており、OHBYにおいてようやく先進国に肩を並べるにいたった。IT技術の進展を取り入れ、学校等の現場ニーズを組み入れ、日本の職業の大部分を網羅した430職種について、信頼できる職務情報をもとに開発された。今OHBYは、高校生を主眼としつつ、大学生や中学生も使用できる標準の情報ツールとして完成し、現在全国の各都道府県で多くの高校、中学で使用されている。

詳細はぜひ、専用HP <http://www.hrsys.net/ohby/home.html>にてご覧いただきたい。（統括研究員 吉田修）



ジョブマップ 住宅地から工業エリアまで

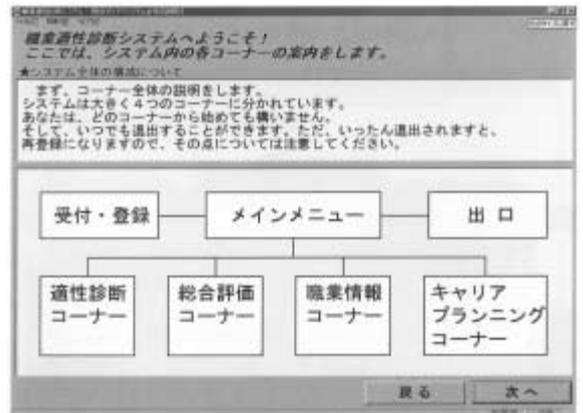


430職業を分かりやすく解説

In Sites2000

# キャリア・インサイト

キャリア・インサイト®（2001年公表名はIn Sites2000）は日本生まれで、日本で初めての本格的なCACG®である。CACG®とはComputer Assisted Career Guidance Systemの略称で、文字通りコンピュータの持つ多様な機能を利用してキャリア・ガイダンス経験を提供する応用プログラムである。これらの最も発達している米国においては、そのアイデア発祥は20世紀半ばにさかのぼり、現在DISCOVER®、SIGI+®、CHOICES®などいくつもの代表的なシステムがキャリア形成に関わる様々な場面で活用されている。昨今の会社・組織主導型から個人主導型の職業能力開発へという流れの中、個々人のキャリア形成支援を効率的に行うための1つの手段・ツールとしてキャリア・インサイトは産声を上げた。その際、主な利用者として想定されたのはコンピュータへの親和性や自助性を考慮して、四大生・短大生など若年求職者であった。



キャリア・インサイトは図に見られるような構成で、「適性診断」「総合評価」「職業情報」「キャリア・プランニング」などの相互に関連しながらもそれぞれ独立したコーナーをもっていて、自己理解、適職探索、キャリア・プランニングなどキャリア・ガイダンスのプロセスで必須の体験を、利用者自らがコンピュータの操作と画面からの情報提供を通して得ることが期待されている。

キャリア・インサイトは全国のハローワーク、ヤングハローワーク、学生職業センター、雇用・能力開発機構の地域センター、大学・短大等の就職援助コーナーなどに設置されていて、誰でも無料で利用できるようになっている。進め方次第ではあるが、おおむね90～120分位で、利用者はこのシステムが提供するすべてのコーナーを経験することができる。パスワードを自ら登録しておいて何回かに分けてすべてのコーナーを実施することもできる。

利用者へのアンケートなどによると、若者たちは特別な教示がなくともシステムを使って欲しい情報を得ているようで、実施後の満足度も高い。職員の力を借りず自らパソコンを使って適性や適職の情報を得られるという手軽さとスタイルが現在の若者に受け入れられたようである。ただし、このシステムは、あくまでもキャリア・ガイダンス

のための1つのツールであり、その代替物ではない。職業指導官・キャリアカウンセラー・職業相談員などによる従前の個別ガイダンス・サービスと効果的に組み合わせることにより、限られた人的・物的資源を有効に使える点にこそ大きな存在意義がある。

詳しい情報は、機構のホームページへ。また、機構ではこれを活用するために安定所職員を対象としたスキルアップ講習会を開催している。



# 『高校生就職スタートブック』と 『就職サポートブック(For the Young)』

『高校生就職スタートブック』『就職サポートブック(For the Young)』は、就職希望の高校生や求職活動中のフリーターなど若者向けに当機構が作成した就職ガイドである。若年者にとって厳しい労働市場が続く中、就職指導の現場ですぐに活用できる手頃な資料を提供する目的で開発した。

スタートブックは昨年度より都道府県労働局を通して全国の高校に配布を開始し、今年度版(2003-2004年版)で2版目。サポートブックは今年度からヤングハローワークをはじめとする全国のハローワークでご利用いただいている。

開発に当たっては、進路指導の専門家や教育関係者、ハローワークの担当者などにより構成される研究会を開催し、ご意見をうかがった。

両冊子は、高校生や若い求職者の方々が自分一人でも利用しやすいように、「平易な表現」「実用的な内容」「コンパクトな分量」ということを重視している。このため、どちらもA4判本文56ページ(普通のノートぐらいの厚さ)に抑え、できるだけグラフやイラスト、具体的な体験談などを盛り込むとともに、内容の確認とセルフチェックのためのワークシートを設けた。また、スタートブックは先生と生徒のQ&Aにより、サポートブックはケーススタディにカウンセラーがアドバイスするという形式により、解説を進めている。



『高校生就職スタートブック』は、主として高校卒業後就職を希望する生徒に、具体的な就職活動を開始するに先立って基礎知識を得てもらうことを目的としており、利用は、おおむね2年生の後半から3年生の初め頃にかけての時期を想定している。

配布は学校からの希望部数に基づいて行っているが、進路決定前の1~2年生で使用するため、就職予定者だけでなく学年全体に配りたいと希望される学校もあり、今年度版についても、高卒就職者数(平成14年度約21万人)を上回る約36万部をすでに配布している。学校に対するアンケートへの回答をみると、就職ガイダンスの資料などとして利用されることが多いようであるが、就職者が少ない学校などでは、個別指導の際の資料や自習用教材としても活用されている。



『就職サポートブック』は、未就職卒業者やフリーターなど、スタートブック利用者よりやや年齢層が上で、ある程度求職活動の経験がある人の利用を想定している。このため、就職情報の見方や面接にのぞむ際のチェック事項など、より実践的な内容を中心に、労働基準法のように働く上で最小限知っておいてほしい実用的な知識のウエートを大きくしている。また、ヤングハローワーク等のご協力を得て、就職者や企業、アドバイザーからの助言や体験談部分の充実を図った。

最近では、大学・短大などからも、学生のガイダンス用資料として利用したいという問合せが増えてきている。

両冊子とも、今後さらに幅広く活用される資料となるよう、利用者の方々のご意見・ご要望を反映させながら、引き続き改善・充実を図っていきたい。

(副統括研究員・金崎 幸子)

# 新たな基盤情報の整備

## 日本版O\*NETの開発と共通言語・共通基準

米国労働省では現在、O\*NETと呼ばれる、新たな職務、職業に関する大規模データベースの開発が行われている。米国労働省はインターネットでの情報整備を以前から進めているが、Webサイトとして求人は約100万件、求職は約50万件の情報があり（件数は変動する）、全米の教育訓練の情報も提供されている。この膨大な情報を有する情報システムの間で、用語や基準が統一されていないと、相互の連携ができない。このようなスキルのある人材を募集するという企業、自分はこのようなスキルがあるという求職者、また、この研修ではこのスキルが身につきますという場合、このスキルの定義と基準が統一されていないと、異なるシステムが相互に連携できない。



### 共通言語、共通基準の必要性

共通言語、共通基準の必要性はインターネット上のシステムに限られたことではない。ネット以外の求職活動においても、また、求人や教育訓練においても必要とされている。現状は、このような共通言語、共通基準がないために、的確な求人が行えない、効率的な求職活動ができない、ミスマッチが発生する、という状況である。これらが整備されればすべてが解決するというわけではないが、大きな前進とはなる。

### 共通言語、共通基準は作れるのか

それでは、このような共通言語、共通基準は作れるのであろうか。米国労働省のO\*NETをみると膨大な定義と数値基準が用意されている。このようなものが我が国でも作成できるのであろうか。

多少、意外かもしれないが、このような共通言語、共通基準はわが国においても部分的には存在する。欧米をはじめ日本でも広く使われているホルランドの職業興味検査である。この検査を受けると自分の興味の高いところ、低いところがある。興味分野として、R、I、A、S、E、Cの6つを設定しており、それぞれには定義がある。また、個人の得点が日本全体の中でどの程度の高さ（低さ）に位置しているのかもわかる。そして、どの興味分野が高いと、どのような職業に向いているのかといった情報も整備されている。職業興味に関しては共通言語、共通基準がすでに整備されていることになる。職業興味以外にも、既存のものは様々ある。なかったのは、これらの測定尺度、ツール等を共通言語、共通基準ととらえ、体系的に整備していくという認識であるといえる。

### 職務を構成する様々な特性の尺度

当機構では以前から職業分類を研究してきた。職業分類とその定義を制定してきたことになる。共通言語、共通基準の開発は、このような研究開発が職業の分類だけではなく、職務を構成する様々な特性の分類に広がった、様々な尺度の整備に広がった、といえる。尺度は古代から、公的に制定されてきたものである。今日、必要とされている、就職や転職、人材募集等々で利用される尺度の整備が進められているということになる。